

ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Бурак Е.М.

Государственный институт управления и социальных технологий БГУ, г. Минск, Республика Беларусь

Устойчивое социально-экономическое развитие экономики представляет собой стабильное, динамическое развитие производственного, экономического и социального потенциала, как отраслей, так и отдельно взятых предприятий (организаций, фирм).

Что означают понятия «устойчивое» и «развитие»? Существуют различные подходы к рассмотрению сути этих явлений.

«Развитие» можно рассматривать как процесс целесообразного движения от простого к сложному; как необ-

ратимое, направленное, закономерное изменение, характеризующееся трансформацией качества, переходом к новым уровням организации; как процесс непрерывных изменений во времени, характеризующихся переходом в качественно новое, более совершенное состояние» [1, с. 159].

«Устойчивое развитие» определяется как процесс, ориентированный на постоянное сохранение динамического равновесия посредством целенаправленного использования имеющегося потенциала и условий внешней среды;

такая модель развития общества, при которой удовлетворяются основные жизненные потребности как нынешнего, так и всех последующих поколений» [1, с. 160–162].

Таким образом, устойчивое развитие можно определить, как процесс, в котором действия людей объединяются с действиями социальных институтов (государства, профсоюзов) с целью улучшить экономические, социальные и культурные условия жизни общества, т. е. дать им возможность вносить максимальный вклад в национальное развитие. Процесс включает два обязательных элемента: участие самих людей в действиях по повышению уровня их жизни с максимальной опорой на собственную инициативу и обеспечение технических и иных услуг со стороны социальных институтов, направленных на развитие инициативы и повышение эффективности их деятельности. Это закладывается в разнообразные программы улучшения отдельных сторон жизни сообществ. Таким образом, основа развития общества заключается в идее практически помогать людям в переходе из состояния объектов воздействия в состояние субъектов действия, активно действовать в складывающихся и динамично развивающихся ситуациях, а не просто реагировать на них [2, с. 178–180].

Необходимо определить, какие факторы влияют на устойчивое социально-экономическое развитие. По уровню управления они делятся на стратегические, оперативные и тактические. По содержанию факторы устойчивого развития можно подразделить на организационные, экономические, технологические, экологические, институциональные, социальные, финансовые, производственные.

Согласно предполагаемой классификации можно сделать предположение, что процесс устойчивого развития системы приобретает характер параметров процесса управления устойчивым экономическим развитием. Однако при определенном допущении относительно самостоятельности факторов устойчивого развития, очевидна их диалектическая связь и взаимодействие. В своей основе они являются системообразующими. Только

при системном, комплексном учете влияния данных факторов может быть достигнуто устойчивое развитие.

Персонал – это совокупность работников (обычно их групп в виде подразделений предприятия), объединенных целями хозяйственной деятельности, бизнес-процессами, применяемыми методами и средствами [3, с. 118].

Управление персоналом основывается на следующих принципах: альтернативность системы управления персоналом; бюрократия по отношению к управляемым, гибкость приспособляемость системы управления, сочетание централизации и децентрализации управления, единоначалие, иерархичность работы звеньев управления, коллегиальность, комплексность факторов воздействующих на систему управления, научность, согласованность с целями организации, специализация и разделение труда, и т. д. [3, с. 268–273].

Устойчивое развитие экономики предполагает развитие всех ее составляющих системно. Одним из таких элементов является персонал, который в процессе своей деятельности обеспечивает динамическое развитие организации. Персонал проходит процесс социализации в организации. Он должен осознавать свою значимость, представлять себя не только субъектом воздействия, но объектом воздействия.

Оценка управления персоналом предполагает, оценку с одной стороны, результатов экономической деятельности, а, с другой – социальную эффективность работы персонала.

Литература

1. Бегун, Т.В. Устойчивое развитие: определение, концепция и факторы / Т.В. Бегун // Экономика, управление, финансы : материалы II междунар. науч. конф., Пермь, декабрь, 2012. – Пермь : Меркурий, 2012. – С. 158–163.
2. Филиппов, Ю.В. Основы развития местного хозяйства / Ю.В. Филиппов, Т.Т. Авдеева. – М. : Дело, 2000. – 264 с.
3. Управление персоналом / Т.Ю. Базарова [и др.] ; под общ. ред. Т.Ю. Базарова. – 2-е изд. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.